

BAB I

PENDAHUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha sangat membutuhkan personel tingkat tinggi untuk lebih mengembangkan perusahaan. Organisasi juga harus mampu meningkatkan dengan memperluas kinerja di lingkungan ini. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pola perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi, yang mengetahui bagaimana menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lain dari perusahaan tersebut. (Fazrin et al., 2022)

PT. Bestprofit Futures Malang yang merupakan perusahaan pialang berjangka resmi, sumber daya manusia merupakan salah satu yang mendukung kelancaran kegiatan operasional Perusahaan. Dalam hal ini banyaknya perusahaan pialang berjangka menunjukkan kondisi persaingan yang semakin ketat karena banyaknya pemain bisnis baru yang muncul dalam pasar. Mereka berlomba-lomba untuk merebut hati konsumen. Kondisi persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lain pun sangat ketat. Para pelaku usaha saling bersaing untuk memberikan fee (tarif) bersaing, service (pelayanan) dan juga solusi yang terbaik dengan profesionalisme yang mereka miliki kepada para klien. Hal ini tentu saja berimbas pada adanya tuntutan terhadap sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kompetensi, profesionalisme yang tinggi dan yang terpenting adalah kinerja dari karyawan itu sendiri yang pada akhirnya menjadi kunci bagi perkembangan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut belum tentu bisa berhasil dalam menjalankan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan setuju dengan apa yang diharapkan dan banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan suatu tujuan, ada faktor-faktor lain yang menghambat tujuan dari perusahaan. Seperti masalah karyawan merupakan sorotan utama bagi perusahaan dalam menentukan tujuan untuk mencapai

efisien dan efektif, karena karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tekanan yang sering muncul dan dihadapi baik karyawan dan perusahaan yaitu dapat berasal dari internal dan eksternal dalam lingkungan kerja pada suatu perusahaan dimana terdapat ketidaksetujuan antara tujuan-tujuan dari perusahaan dari cara kerja, prestasi yang didapat dan imbalan yang diberikan pada karyawan.

Dengan banyaknya perusahaan-perusahaan Futures inilah, memberikan fenomena baru dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia, yaitu banyaknya lowongan sebagai marketing atau lebih dikenal dengan istilah trader/business consultant, untuk perusahaan-perusahaan tersebut. Trader/business consultant memiliki tugas utama yaitu mencari para nasabah yang mau berinvestasi, mereka juga melakukan eksekutor dalam hal beli maupun jual (istilahnya buy atau sell). Kompensasi yang perusahaan Futures sediakan bagi para trader atau business consultant di bidang investasi ini berupa komisi dan bonus. Perusahaan juga memberikan kompensasi kepada para Trader atau business consultant nya berupa komisi yang besarnya ditentukan berdasarkan jumlah transaksi, serta memberikan bonus setiap tiga bulan sekali bagi trader atau business consultant yang memiliki prestasi terbaik di tiap cabangnya. Bonus yang diberikan berupa barang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tetapi sebelumnya, trader atau business consultant diperusahaan ini dituntut untuk mendapatkan nasabah terlebih dahulu untuk mendapatkan gaji penuh, jadi selama trader/business consultant belum mendapatkan nasabah yang bisa dijadikan sebagai investor, termasuk masalah makan dan transportasi. Hal itu menyebabkan mereka kurang puas dalam bekerja, serta kinerja mereka sangat minim untuk memenuhi sebagai seorang trader atau marketing.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bestprofit Future khususnya di cabang Malang adalah tingginya turnover khususnya di level trader/business consultant. Dari hasil wawancara dengan salah seorang Business Development Manager di kantor cabang perusahaan tersebut menyatakan bahwa turnover yang terjadi di perusahaan mencapai 50% dari setiap hasil perekrutan trader/business consultant di setiap periodenya dan masa kerjanya rata-rata

tidak lebih dari 2 bulan lamanya, yang parah mereka hanya akan bertahan selama beberapa minggu saja lebih tepatnya kurang lebih dari seminggu saja. Hal itu dikarenakan mereka susah untuk berkomitmen kepada perusahaan terutama kepada setiap divisi yang mereka masuki, berkomitmen pada organisasilah yang membuat mereka menyerah dan memilih mundur terlebih dahulu, kurangnya motivasi dan kesenjangan antar karyawan yang membuat mereka cenderung untuk memilih mundur dari perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang continue dan serasi dengan para karyawan di perusahaan menjadi sangatlah penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan.(Sandra et al., 2016)

Untuk mencapai efisiensi karyawan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi, diperlukan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang dapat memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Peran perusahaan dalam memotivasi karyawan ialah agar produktivitas kinerja setiap karyawan mencapai kepuasan kerja. Memotivasi karyawan memang tidak mudah karena perusahaan perlu memahami keinginan dan kebutuhan setiap karyawannya. (Robbin 2006) Kebutuhan akan prestasi, kekuasaan dan keterkaitan atau rasa memiliki adalah bentuk tiga kebutuhan motivasional yang penting bagi karyawan. Kebutuhan karyawan untuk dipelihara, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti ini, dan kebutuhan untuk hubungan yang lebih dekat dengan rekan kerja seperti yang dijelaskan dalam teori McClelland (1961). Jika motivasi berhasil, perusahaan mendapatkan kinerja staf yang lebih optimal.

Komitmen organisasi yang kuat tercermin dari keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi untuk tetap bersama organisasi dan mendukung sasaran atau tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang terlibat tetap tinggal di perusahaan karena mereka tidak mengecewakan atasan mereka. Hal ini juga

dilandasi oleh loyalitas dan kebanggaan terhadap perusahaan sebagaimana dijelaskan oleh teori Mayer dan Allen dalam penelitian (Yasa, 2018) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi demi pencapaian, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi nilai dan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk menarik perhatian perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Robbins (2003) prestasi, kepuasan kerja yang dibuat dengan baik dan diselesaikan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan serta loyalitas organisasi. Tentu saja, organisasi yang bersangkutan mendapatkan manfaat. Setidaknya karyawan mengetahui sejauh mana dan bagaimana manajer atau tim evaluasi mengevaluasi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan semakin diperkuat dengan adanya perbedaan hasil riset pada penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Pada hasil penelitian (Bagus Dimas Putra, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan akan berdampak baik jika di dukung dengan adanya komitmen yang kuat dari dalam diri 3 karyawan. (Yasa, 2018) Mayer dan Allen dalam (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020a) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan perusahaan, yang ditandai dengan adanya loyalitas dan keterlibatan. Adanya suatu komitmen organisasi dapat menjadi dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik atau bisa juga menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya karena ada tuntutan komitmen lainnya. Hasil penelitian (Suparyanto dan Rosad (2015, 2020b) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Demikian juga penelitian yang sudah dilakukan oleh (Julianry et al., 2017) memberikan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan, hasil ini merupakan kebalikan dari penelitian yang dilakukan oleh (Maulida, 2018) yang memberikan hasil penelitian berupa adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain

yang dilakukan oleh (Rantesalu et al., 2016) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibat dari adanya *research gap* ini, maka penelitian ini penting untuk diteliti karena permasalahan semakin kuat dengan hasil penelitian yang berbeda. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tersebut.

1.2. Rumusan Permasalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah komitmen organisasional, dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan?
- c. Apakah kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- d. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis apakah motivasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional, kompetensi, dan kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja mampu meningkatkan pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengembangan teori dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan PT Bestprofit Futures untuk menjadikan perusahaan pialang yang lebih baik di masa yang akan datang.

